

Мударисов Айнур Аликович

аспирант кафедры акмеологии и психологии
 профессиональной деятельности
 Института общественных наук
 Российской академии народного хозяйства
 и государственной службы при Президенте РФ

ВЗАИМОСВЯЗЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КАРЬЕРОЙ И ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТА В ДИНАМИКЕ КАРЬЕРНОГО ДВИЖЕНИЯ

Аннотация:

В статье сформулирована и обоснована гипотеза взаимосвязи удовлетворенности карьерой и личностно-профессионального развития специалиста, проанализирован ряд исследований, освещающих различные взгляды на проблему, проведен аналитический обзор, включающий отечественные и западные подходы к рассмотрению динамики карьерного развития, прослежены их возможные взаимосвязи.

Ключевые слова:

карьерера, личностно-профессиональное развитие, динамика карьеры, деятельностный подход, принцип гетерохронности, принцип некомпетентности.

Mударисов Ainur Alikovich

PhD student, Department for Acmeology
 and Psychology of Professional Activity,
 Institute of Social Sciences,
 Russian Presidential Academy of National Economy
 and Public Administration

CORRELATION BETWEEN CAREER SATISFACTION AND PERSONAL-PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CAREER DYNAMICS

Summary:

The article formulates and rationales the hypothesis of correlation between the career satisfaction and the personal and professional development. The author has analyzed a number of studies covering different approaches to the personal development in the process of professional growth. The conducted analytical review includes domestic and Western approaches to the analysis of career development dynamics and reveals their possible relationship.

Keywords:

career satisfaction, personal-professional development, career dynamics, activity approach, heterochrony principle, principle of incompetence.

Если принять за основу, что динамика карьеры каким-то образом связана с процессом личностного роста, то анализ индивидуального развития позволит сформулировать гипотезы о характере этой связи.

Т.Д. Марцинковская выделяет два подхода к пониманию процесса индивидуального развития человека. Согласно одному из них, развитие в течение жизни человека достигает максимума (Н.В. Андреевкова, Т. Шибутани и т. д.), а затем замедляется и практически останавливается. Исследователи, придерживающиеся иных взглядов, утверждают, что развитие длится всю жизнь (Б.Г. Ананьев, Л.И. Анциферова, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов и т. д.) [1, с. 289].

Среди теоретических моделей, отражающих первую точку зрения, наиболее яркой, образной и близкой к теме карьеры как проявления личностно-профессионального роста, является принцип Питера, где развитие представлено в виде процесса, имеющего период подъема до определенного предельного уровня, выше которого профессионал подняться в своей компетентности не может [2].

Используя терминологию, предложенную А.В. Юревичем [3], можно отнести к исследованию Л.-Дж. Питера как жанру «поп-психологии». Но ироничный, свободный, беллетристический стиль изложения не лишает текст логичности и убедительной аргументации. Если, основываясь на соображениях Л.-Дж. Питера, задаться вопросом, что более способствует личностно-профессиональному развитию – состоявшееся карьерное достижение или продолжающийся процесс карьерного роста, то верным будет второй вариант ответа. Лаконичная формула принципа Питера «каждый служащий стремится достичь своего уровня некомпетентности» [4, с. 7], позволяет сформулировать ряд следствий, что и делает автор. Целям настоящего исследования может соответствовать одно из них, сводящееся к тому, что пока человек не достиг предельного уровня компетентности, его развитие продолжается.

Допустим, что в некоей абстрактной организации вверх по карьерной лестнице продвигаются люди только по причине их высокой эффективности и компетентности, проявленных на предыдущей должности [5, с. 12]. Очевидно, что карьерный рост при таких условиях будет заканчиваться для каждого работника только тогда, когда его эффективность и компетентность перестанут быть очень высокими относительно требований очередной должности. В итоге все позиции в организации займут люди, компетентность и эффективность которых будет на уровне ниже необходимых [6, с. 25]. Очевидно, что это не всегда и не всеми служащими осознаётся.

Если гипотезу о связи между удовлетворённостью карьерой и личностно-профессиональным развитием строить на основе идеи о предельном уровне возможной развитости умений, навыков, знаний, то есть элементов, составляющих компетентность, то эта гипотеза будет складываться, по меньшей мере, из трёх предположений. Во-первых, следует допустить, что значимость карьеры как показателя достигнутого уровня компетентности, для субъекта профессиональной деятельности непременно окажется высокой. Во-вторых, прямая детерминационная зависимость между удовлетворённостью успехами в карьере и личностно-профессиональным развитием человека, вероятно, перестанет существовать тогда, когда продвижение по карьерной лестнице прекратится. В-третьих, выход на предельный для человека уровень компетентности, а значит и личностно-профессионального развития в целом, по-видимому, будет существенно снижать удовлетворённость карьерой.

Вторая точка зрения, согласно которой развитие не останавливается, а имеет место в течение всей жизни человека, не менее убедительна. Так, ключевое положение Л.-Дж. Питера вступает в противоречие с основными положениями деятельностного подхода, по А.Н. Леонтьеву [7], и с принципом гетерохронности развития, введенным и обоснованным Б.Г. Ананьевым [8]. Мы остановились на этих работах, поскольку взгляды, подходы и концепции, изложенные в них, стали основополагающими для многих последующих теоретических и эмпирических исследований в современной отечественной психологии. Здесь открываются несколько иные возможности построения гипотез о взаимовлиянии удовлетворённости карьерой и личностно-профессионального развития человека.

В своих трудах А.Н. Леонтьев раскрывает сущность механизма непрерывного развития. Он пишет, что формирование личности предполагает развитие процесса целеобразования и, соответственно, развитие действий субъекта, которые, всё более обогащаясь, как бы перерастают тот круг деятельностей, которые они реализуют, и вступают в противоречие с породившими их мотивами. «В результате происходит изменение их иерархии и рождение новых мотивов – новых видов деятельности; прежние цели психологически дискредитируются...» [9, с. 64–65]. А.Н. Леонтьев описывает психологическую сущность деятельности – рождение в процессе ее осуществления новых целей и новых мотивов. Ю.Б. Гиппенрейтер, характеризуя сущность деятельностного подхода А.Н. Леонтьева, указывает на то, что «в ходе деятельности формируются новые мотивы и потребности (Д – М – П). Иначе и не может быть», поскольку в противном случае новые потребности у человека в течение жизни вообще не возникали [10, с. 137].

Таким образом, следуя логике деятельностного подхода, можно заключить, что, выходя на уровень своей некомпетентности, в процессе деятельности, выводящей его на этот уровень, человек обретёт новые мотивы как предметы потребностей, новые цели, побуждающие к новой деятельности. А новая деятельность обеспечит решение новых задач, что предполагает очередное наращивание компетентности.

В исследованиях Б.Г. Ананьева на большом эмпирическом материале было показано, что развитие возможностей выполнять ту или иную деятельность не прекращается в течение всей жизни человека, и имеет двухфазный характер. В первой фазе имеет место «общий фронтальный прогресс функций» [11, с. 236], то есть рост компетентности в том или ином виде деятельности. На второй фазе «индивидуализация развития... возрастает» [12]. И здесь развитие одних функциональных компонентов, обеспечивающих успешность деятельности, совпадает с «начавшейся инволюцией, то есть спадом других. Вторая фаза обеспечивается активностью человека как субъекта и личности...» [13]. Иными словами, согласно исследованиям Б.Г. Ананьева, в действительности невозможна ситуация, при которой человек выходит на уровень своей некомпетентности и остаётся там всю последующую жизнь. Траектория индивидуализированного развития человека будет проложена дальше в соответствии со сложившейся персональной картиной гетерохронности развитых и угасающих возможностей, способностей, функций, под влиянием наличной и актуальной социальной ситуации развития, в зависимости от характера движущих сил и источника развития личности профессионала. Б.Г. Ананьев показывает это на примере анализа полученных им и его сотрудниками данных о гетерохронности в развитии и инволюции мышления и памяти человека, называя эффект их попеременного доминирования в общем развитии «мнемологическим градиентом» [14, с. 241].

Таким образом, продуктивной карьерной динамикой, обеспечивающей личностно-профессиональное развитие субъекта труда, будет динамика, сопровождающая профессиональную деятельность человека, в процессе которой постоянно рождаются новые цели, а значит и новые карьерные устремления, необходимые для воплощения целей в жизнь.

Гипотеза о связи личностно-профессионального развития с удовлетворённостью карьерой в логике представленных выше взглядов может быть сформулирована следующим образом: цик-

личность в подъемах и совпадающих с возникновением новых личностно-значимых мотивов профессиональной деятельности человека спадах степени удовлетворенности карьерой, может свидетельствовать о положительной динамике в личностно-профессиональном развитии. При этом на подъемах карьеры ее значимость для человека может возрастать, а на спадах обесцениваться и снижаться.

Ссылки:

1. Марцинковская Т.Д. Психология зрелости // Возрастная психология : учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / [Т.Д. Марцинковская и др.]; под ред. Т.Д. Марцинковской. М., 2011. С. 283–293.
2. Питер Л.-Дж. Принцип Питера, или Почему дела идут вкривь и вкось / пер. с англ. М., 1990.
3. Юревич А.В., Цапенко И.П. Наука в современном российском обществе. М., 2010.
4. Питер Л.-Дж. Указ. соч.
5. Там же.
6. Там же.
7. Леонтьев А.Н. [Деятельностный подход к личности и ее развитию] // Общая психология. Тексты : в 3 т. Т. 1.: Введение. Кн. 3 / ред.-сост. Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. М., 2013. С. 58–69.
8. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания : Избранные психологические труды / под ред. А.А. Бодалёва. 3-е изд., стер. М. ; Воронеж, 2008.
9. Леонтьев А.Н. Указ. соч.
10. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию : курс лекций. М., 2008.
11. Ананьев Б.Г. Указ. соч.
12. Там же.
13. Там же.
14. Там же.

References:

1. Martsinkovskaya, TD 2011, 'Psychology of maturity', *Psychology: Textbook*, Moscow, p. 283-293.
2. Piter, L-J 1990, *The Peter's Principle, or why things go awry*, Moscow.
3. Yurevich, AV & Tsapenko, IP 2010, *Science in the modern Russian society*, Moscow.
4. Piter, L-J 1990, *The Peter's Principle, or why things go awry*, Moscow.
5. Piter, L-J 1990, *The Peter's Principle, or why things go awry*, Moscow.
6. Piter, L-J 1990, *The Peter's Principle, or why things go awry*, Moscow.
7. Leontiev, AN 2013, 'Activity approach to personality and its development', *General Psychology. Texts: 3 vols.*, vol. 1: Introduction, book 3, Moscow, p. 58-69.
8. Ananiev, BG 2008, *Psychology and problems of human knowledge: Selected psychological works*, 3rd ed., Moscow; Voronezh.
9. Leontiev, AN 2013, 'Activity approach to personality and its development', *General Psychology. Texts: 3 vols.*, vol. 1: Introduction, book 3, Moscow, p. 58-69.
10. Gippenreiter, YB 2008, *Introduction to general psychology: a course of lectures*, Moscow.
11. Leontiev, AN 2013, 'Activity approach to personality and its development', *General Psychology. Texts: 3 vols.*, vol. 1: Introduction, book 3, Moscow, p. 58-69.
12. Leontiev, AN 2013, 'Activity approach to personality and its development', *General Psychology. Texts: 3 vols.*, vol. 1: Introduction, book 3, Moscow, p. 58-69.
13. Leontiev, AN 2013, 'Activity approach to personality and its development', *General Psychology. Texts: 3 vols.*, vol. 1: Introduction, book 3, Moscow, p. 58-69.
14. Leontiev, AN 2013, 'Activity approach to personality and its development', *General Psychology. Texts: 3 vols.*, vol. 1: Introduction, book 3, Moscow, p. 58-69.